

VISION

JANVIER 2010 VOLUME 13 NUMÉRO 1

Tendances en matière de régimes de retraite au Canada – Une perspective contemporaine

En 1999, nous avons publié un numéro de Vision intitulé *Aperçu – Tendances en matière de régimes de retraite au Canada*. En 2004 a suivi *Tendances en matière de régimes de retraite au Canada* : cinq années ont passé, l'un de nos numéros ayant obtenu le plus de succès à ce jour. (Les deux numéros sont encore disponibles en format PDF, au www.morneausobeco.com.) Cinq autres années se sont écoulées et nous avons le plaisir de publier le troisième numéro de cette série diffusée à long terme. En plus de présenter une perspective globale de la situation actuelle, nous y examinons nos prédictions antérieures.

MORNEAU
SOBECO

Shepell·fji

Morneau Sobeco a un nouveau site Web.
Visitez-le au www.morneausobeco.com.

LE DÉSACCORD EN MATIÈRE DE RETRAITE – LE CANADA FAIT-IL VRAIMENT FACE À UN PROBLÈME?

Un curieux désaccord émerge présentement au Canada. Un groupe de personnes reconnues se plaint de la piètre condition du système de retraite « défaillant » du Canada et exhorte nos politiciens à agir.

En octobre 2009, l'Institut canadien des actuaires (ICA) a publié un document qui débute ainsi : « Depuis un certain temps, il est devenu apparent que le système de pensions du Canada fait face à une situation très difficile. » Le document décrit ensuite la litanie de difficultés que les lecteurs du présent numéro de *Vision* connaissent déjà, notamment les insuffisances de capitalisation, les épargnes en vue de la retraite qui ont « fondu » pendant la crise financière et la faible participation à des régimes de retraite.

L'ICA n'est pas seul. Selon l'association canadienne des personnes retraitées (CARP), « à moins que les travailleurs n'épargnent davantage qu'ils ne le font présentement par l'entremise du Régime de pensions du Canada (y compris le Régime de rentes du Québec), les taux de pauvreté inacceptables chez les Canadiens plus âgés se perpétueront. » [traduction] Le rapport publié en 2008 par le comité mixte d'experts provenant de l'Alberta et de la Colombie-Britannique concluait que le système de retraite en Alberta et en C.-B. n'est pas efficace pour la plupart des citoyens de ces deux provinces et relevait aussi que les défis auxquels le système est confronté débordent à l'extérieur de nos frontières. Le Conference Board du Canada déclare quant à lui que « beaucoup de dirigeants de régimes de retraite reconnaissent que des mesures radicales sont requises pour redresser la situation à long terme. »

Mais la situation est-elle aussi désastreuse qu'on le dit? La preuve statistique brosse un tableau différent.

Les dispositifs de sécurité
du revenu des aînés figurent
parmi les meilleurs des
pays de l'OCDE, ce qui
fait que le Canada bénéficie
de l'un des taux de pauvreté
les plus bas chez les retraités,
en comparaison des
salaires moyens.

Débutons d'abord par la nouvelle rapportée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Dans son rapport publié en 2009, l'OCDE affirme que la proportion des revenus de retraite provenant de régimes de retraite privés et d'autres actifs financiers au Canada est l'une des plus élevées parmi les pays de l'OCDE. Les dispositifs de sécurité du revenu des aînés figurent parmi les meilleurs des pays de l'OCDE, ce qui fait que le Canada bénéficie de l'un des taux de pauvreté les plus bas chez les retraités, en comparaison des salaires moyens.

En octobre 2009, un autre organisme international¹ a annoncé que le système de retraite du Canada se classe au quatrième rang d'un indice de pension mondial, avec une note de 73,2, tout juste derrière les Pays-Bas (76,1), l'Australie (74) et la Suède (73,5). Des pays hautement développés comme l'Allemagne et le Japon se sont classés beaucoup plus bas que le Canada.

Ce classement semble plutôt positif, mais se pourrait-il que le système soit dans un déclin qui n'est pas pris en compte par ces indices? En ce moment, se pourrait-il que les Canadiens ne soient pas aussi bien préparés à la retraite qu'ils l'étaient il y a 20 ans, après la dernière vague de réformes des régimes de retraite? Voilà qui nous amène à un deuxième indicateur.

Une étude récemment publiée par Statistique Canada démontre qu'à la fin de 2008, les actifs détenus dans des régimes de retraite au Canada (y compris les régimes d'État, les régimes de retraite d'employeurs et les REER) totalisaient 1,8 billion de dollars. Bien que cette statistique ait été établie presque à la fin de l'effondrement des marchés, elle représente néanmoins 3,6 fois les actifs que nous avons en 1990. Même si nous la rajustons pour tenir compte de l'inflation et des variations démographiques, la valeur de 2008 représente tout de même plus que le double de ce qu'elle était en 1990.

¹ Melbourne Centre for Financial Services en collaboration avec Mercer

Il est évident que nous faisons ce qu'il faut pour accumuler des actifs de retraite. Encore mieux, les aînés canadiens obtiennent leur part du gâteau. Les statistiques à cet égard peuvent surprendre mais, avant d'en parler, nous devons définir ce qu'est la pauvreté dans le contexte canadien.

Si, par pauvreté absolue, on entend vivre dans un état de privation absolue, on peut dire que ce type de pauvreté est quasi absent au Canada. La pauvreté est habituellement définie en termes relatifs : c'est-à-dire avoir un salaire en deçà d'un certain niveau. Le seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada est la mesure qui est la plus souvent citée; il s'agit d'un mélange de mesures de pauvreté absolues et relatives.

Le pourcentage des aînés canadiens qui seraient considérés comme pauvres selon le critère de SFR s'avère plutôt faible. Seulement 4,8 % des personnes de plus de 65 ans tirent des revenus après impôt inférieurs au SFR. Selon une étude récente, Michael Veall² a relevé qu'aucun pays, depuis les années 1970, n'a connu une baisse aussi marquée que le Canada au chapitre de la pauvreté chez les aînés. En fait, seulement quatre pays (tous d'Europe) avaient enregistré des taux de pauvreté chez les aînés qui étaient plus bas. S'il y a un problème de pauvreté, ce sont les Canadiens plus jeunes qui en sont les principales victimes. Les chiffres fournis en 2007 par Statistique Canada démontrent que 9,9 % des personnes âgées de 18 à 64 ans sont sous le SFR – soit plus de deux fois le pourcentage des aînés!

En résumé, nous constatons que (a) le Canada a presque éliminé la pauvreté chez les aînés, (b) nous avons fait plus de progrès à cet égard au cours des dernières années que tout autre pays développé, et (c) nos aînés sont dans une meilleure position que les plus jeunes citoyens.

À la lumière de ces constatations, comment pouvons-nous penser que le Canada fait face à une crise des régimes de retraite?

RAISONS POUR LESQUELLES NOUS PENSONS AVOIR UN PROBLÈME EN MATIÈRE DE RETRAITE

Il semble que nous disposions d'un revenu de retraite qui réponde à nos besoins de base mais pas nécessairement à tous nos désirs. Aux fins d'illustration, examinez le tableau ci-dessous, qui présente cinq niveaux de revenu avant la retraite pour un couple à un seul revenu :

Niveau de revenu	Revenu avant la retraite	Revenu de retraite cible (% du revenu d'avant la retraite)
Faible I	15 000 \$	100 %
Faible II	30 000 \$	80 %
Moyen I	50 000 \$	70 %
Moyen II	80 000 \$	60 %
Élevé	150 000 \$	50 %

Le revenu de retraite cible pour chaque tranche de revenu est un pourcentage quelque peu arbitraire. Ce pourcentage est plus qu'assez pour satisfaire les besoins de base, mais peut-être insuffisant (du moins pour le revenu le plus élevé) pour maintenir le niveau de vie d'avant la retraite.

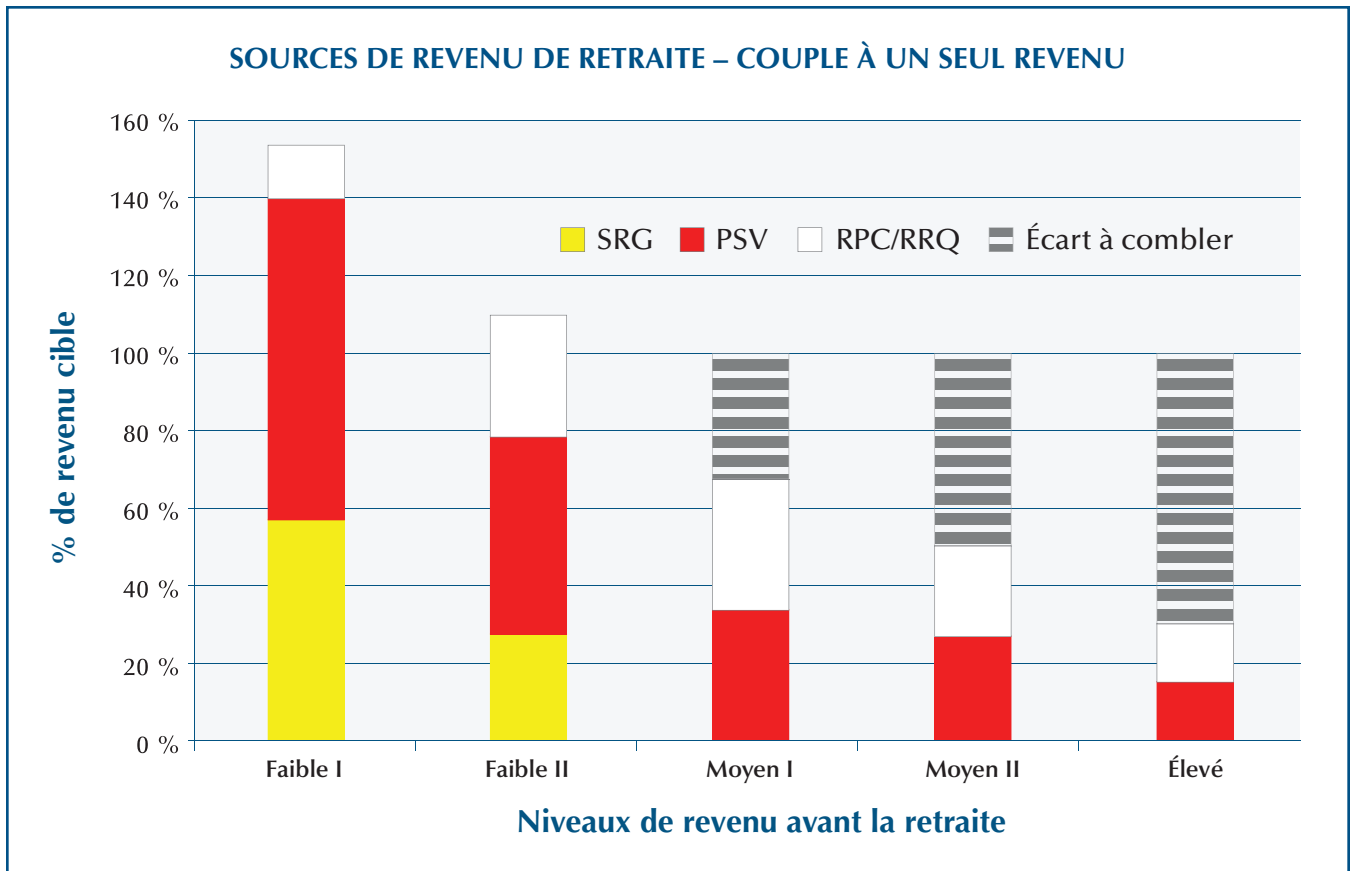
En tenant compte de ces pourcentages cibles, le tableau ci-après présente l'écart de revenu de retraite qui doit être comblé à 65 ans par des économies personnelles, des régimes de retraite offerts par les employeurs ou d'autres sources de revenu.

GLOSSAIRE D'ACRONYMES

Par « PD », on entend prestations déterminées.

Par « CD », on entend cotisations déterminées, ce qui peut désigner les régimes de retraite à cotisations déterminées ou tous les régimes de capitalisation, selon le contexte.

² Canadian Pension Policy, *Novembre 2008*



Ce graphique indique qu’il n’y a pas d’écart de revenu à combler pour les personnes à faible revenu, contrairement aux personnes à revenu moyen et élevé – l’écart s’accroît plus les revenus augmentent. À partir de ces chiffres, les observateurs du milieu des régimes de retraite en sont venus à la conclusion que l’écart est en fait trop grand et que, par conséquent, nous traversons sûrement une crise des régimes de retraite.

La conclusion qui semble le mieux correspondre aux faits est que nous avons sous-estimé l’ingéniosité des Canadiens. Nous avons trouvé divers moyens de combler une bonne partie de l’écart, notamment avec des REER, des régimes de retraite d’employeurs, des héritages, l’exploitation d’une petite entreprise et des résidences moins grandes. Les aînés canadiens demandent rarement une aide financière pour joindre les deux bouts. *L’ironie est que ceux qui demandent de l’aide aux gouvernements sont souvent les parties prenantes de caisses de retraite de plusieurs milliards de dollars qui versent déjà des rentes supérieures au revenu du Canadien moyen.*

PROCHAINE ÉTAPE?

Prenons un instant pour nous féliciter collectivement, nous les Canadiens, pour avoir mieux réussi que nous ne le pensions à nous préparer en vue de la retraite. Il y a bien sûr encore du travail à faire. Même si nous minimisons le discours, en parlant de « problème » au lieu de « crise », il reste encore des questions à régler. Deux enjeux ressortent en particulier.

FAIBLE PARTICIPATION AUX RÉGIMES DE RETRAITE

Au Canada, la faible participation aux régimes de retraite désigne le taux de participation aux régimes de retraite agréés d'employeurs. Le pourcentage de travailleurs rémunérés participant à un régime d'employeur est passé de 46,1 % en 1977 à 38,3 % en 2007. Si l'on tient compte des travailleurs du secteur privé seulement, le pourcentage est encore plus bas. Cette baisse s'explique par de nombreuses raisons, notamment :

- la croissance des REER collectifs en tant que principal instrument de retraite (les REER ne sont pas inclus dans les statistiques de participation);
- la réduction du nombre d'employés syndiqués (qui privilégiaient les régimes de retraite);
- la hausse de la mobilité de la main-d'œuvre, qui se traduit par une moindre importance accordée au régime de retraite dans le programme de rémunération.

Il est important de comprendre que bien qu'une participation plus élevée aux régimes d'employeurs soit souhaitable, l'objectif est d'obtenir un taux de participation inférieur à 100 %. Voici pourquoi :

- Comme nous l'avons constaté, les employés à faible revenu peuvent déjà s'attendre à ce que leur revenu de retraite provenant de l'État remplace à 100 % leur salaire d'avant la retraite.
- Les taux de participation ne comprennent pas la participation à des REER collectifs, qui sont essentiellement l'équivalent des régimes de retraite CD.
- Il peut être plus sage pour les jeunes employés de rembourser leurs dettes en premier.
- Le travailleur autonome aura tendance à s'en remettre à ses économies personnelles et à la valeur de son entreprise.

Néanmoins, il est souhaitable d'aider les Canadiens à combler l'écart. En plus d'encourager les économies personnelles, il y a au fond trois façons d'améliorer la situation :

1. élargir le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ);

2. faciliter la mise en place et le maintien de régimes de retraite pour les employeurs;
3. lancer un régime de capitalisation parrainé par l'État pour améliorer la sécurité sociale.

L'élargissement du RPC/RRQ est une idée qui reçoit l'aval de l'association canadienne des personnes retraitées, du Congrès du travail du Canada et du NDP, entre autres organismes. Il semblerait par contre être voué à l'échec. En juin 2009, l'OCDE a révélé que les pays de l'OCDE souffrent de déficits budgétaires de l'ordre de 9 % de leur PIB, ce qui laisse peu d'espoir à de généreux régimes de retraite d'État. Certains pays ont déjà diminué leurs dépenses futures liées à ces régimes et d'autres pensent faire de même. Il semble qu'élargir notre propre système de sécurité sociale alors que d'autres pays font le contraire soit au mieux discutable et, au pire, carrément irresponsable. Nous pourrions par le fait même créer un important fardeau financier pour nos enfants et nos petits-enfants.

La deuxième option – la promotion du système de régimes de retraite d'employeurs – est celle que nous appuyons fortement. C'est d'ailleurs sur cet aspect que le milieu des régimes de retraite a principalement concentré ses énergies ces derniers temps, comme le soulignaient les recommandations émises par des comités d'experts en régime de retraite partout au Canada (voir notre numéro de mars 2009 de *Vision* intitulé *La réforme des régimes de retraite au Canada*). Bien que cette option soit une initiative louable, nous comprenons que tout progrès sera difficile. La participation aux régimes est en baisse et non en hausse, et on s'attend à ce que les nouvelles initiatives de réforme, dans le meilleur des cas, ne fassent que stabiliser la situation.

Les employeurs souhaitent une réglementation moins lourde, mais les gouvernements font tout le contraire. Étant donné les demandes d'adoption de mesures d'allègement qui ont été soumises pour les régimes de retraite PD au cours des 12 derniers mois, les gouvernements seront encore moins enclins à proposer une réglementation favorable aux employeurs. En outre, une réglementation moins lourde pourrait être perçue comme mettant les rentes des participants encore plus en danger (ce qui pourrait s'avérer exact dans certains cas).

À court terme, l'issue la plus probable pour le système de régimes de retraite d'employeurs est que celui-ci deviendra réglementé encore plus étroitement à la suite de la crise financière – ce qui est une bonne chose pour ceux qui ont la chance de participer à un régime. L'inconvénient est que la plupart des employés du secteur privé ne bénéficieront pas de rentes versées par leur employeur. Rien à l'horizon, pas même des changements aux régimes sous réglementation fédérale ou l'annonce du gouvernement de l'Ontario que des réformes des régimes de retraite sont imminentes, ne changera cette tendance selon toute vraisemblance. Nous prédisons que le système de régimes de retraite d'employeurs ne changera pas et qu'il pourrait reprendre de la vitalité si les nouveaux régimes, comme les régimes hybrides et les régimes à prestations cibles, deviennent populaires un jour.

Passons à la troisième option : lancer un régime parrainé par l'État qui viendrait s'ajouter au RPC/RRQ. Diverses approches ont été suggérées, comme le régime supplémentaire de retraite du Canada³ de Keith Ambachtsheer et le régime ABC du Joint Expert Panel on Pension Standards (JEPPS). Les divers régimes proposés partagent les caractéristiques de base suivantes :

- ils sont gérés par le gouvernement ou une autre entité relevant du gouvernement (un partenariat public-privé est également possible);
- ils sont offerts à tous les employés de la province (ou du pays, s'il est institué à l'échelle nationale) sur une base facultative, avec possiblement une option d'autoadhésion;
- ils sont à cotisations déterminées et non à prestations déterminées;
- ils impliquent peu de frais d'administration et de placement (probablement moins de 50 points de base).

³ *Mémoire de l'Institut C.D. Howe, Mai 2008.*

Au moment d'imprimer ce numéro de *Vision*, la Colombie-Britannique et l'Alberta auront possiblement décidé d'instaurer un régime présentant ces caractéristiques – du moins pour les employés de chacune de ces provinces. La question est de savoir comment le régime évoluera. Voici trois possibilités :

1. il pourrait s'agir d'une solution pour l'Ouest du Canada seulement;
2. les autres provinces pourraient suivre le mouvement;
3. le régime pourrait se transformer en une initiative nationale.

Étant donné les demandes d'adoption de mesures d'allègement qui ont été soumises pour les régimes de retraite PD au cours des 12 derniers mois, les gouvernements seront encore moins enclins à proposer une réglementation favorable aux employeurs.

Il est de notre avis que l'adoption d'un régime de retraite CD supplémentaire parrainé par le gouvernement *pourrait* être positive à condition qu'elle soit bien faite. Premièrement, nous devons avoir l'assurance que les problèmes de gouvernance qui ont récemment tourmenté la Caisse de dépôt et de placement ne se reproduiront plus. Deuxièmement, les frais de gestion des placements doivent être bas. Troisièmement, la participation à un tel régime ne devrait en aucun cas être obligatoire. Si le problème répond aux désirs plutôt qu'aux

besoins, les taux de cotisation devraient être laissés à la discrétion des participants et de leurs employeurs au lieu d'être imposés par le gouvernement.

Comme nous l'avons vu, les problèmes du Canada en matière de régimes de retraite sont mineurs comparativement à ceux de presque tous les autres pays développés. Toute hausse considérable de l'épargne forcée pourrait faire en sorte que beaucoup de Canadiens suréparseraient en vue de leur retraite, et ce, au détriment de leur mode de vie d'avant la retraite. Le taux de cotisation adéquat pour une famille à un seul revenu vivant dans un logement locatif où le soutien économique travaille jusqu'à 60 ans serait excessif pour une famille à deux revenus propriétaire de sa résidence qui souhaite travailler jusqu'à 70 ans.

RISQUE DE LONGÉVITÉ

On s'attend maintenant à vivre environ cinq ans de plus que nous l'espérions dans les années 1960. Bien que cette réalité signifie que les régimes de retraite à prestations déterminées soient devenus plus coûteux, les promoteurs de régimes de retraite PD ont réussi à en gérer le coût. Chaque hausse de coûts a été assez modeste et annoncée suffisamment à l'avance.

Le risque de longévité pose toutefois un plus gros problème, pour la société dans son ensemble et pour les personnes qui dépendent de leurs épargnes personnelles ou des régimes de capitalisation pour une bonne partie de leur revenu de retraite.

Dans une perspective sociétale, si les gens vivent plus vieux, moins de travailleurs devront soutenir plus de retraités. Cette conséquence peut être atténuée si l'âge donnant droit au plein montant des rentes des régimes d'État (maintenant 65 ans) augmente graduellement. Pour certains observateurs du milieu, il est naturel et même inévitable que des espérances de vie accrues donnent lieu à une hausse de l'âge donnant droit à une rente intégrale versée par l'État. Une telle hausse a effectivement été instaurée dans certains pays développés, dont les États-Unis (où l'âge de la retraite est maintenant fixé à 67 ans). Toutefois, on ne s'attend pas à ce qu'une telle initiative soit prise ici avant quelque temps, ne serait-ce que parce que l'enjeu n'a pas encore reçu beaucoup d'attention.

Pour les employés, le risque de longévité signifie le risque de vivre plus longtemps que leur épargne-retraite. Quelqu'un qui prend sa retraite à 60 ans peut vivre une autre année ou 40 autres. La longévité est une question qui touche surtout les Canadiens à revenu moyen qui dépendent de leurs épargnes personnelles et des régimes de capitalisation pour une bonne partie de leur revenu de retraite. Sauf s'il achète une rente, un retraité est presque certain de faire face à l'une des trois situations suivantes :

1. il dépense trop et vit en fait plus longtemps que ses épargnes;
2. il dépense trop prudemment et vit ainsi sous ses moyens de façon inutile durant sa retraite;
3. il dépense adéquatement mais il s'inquiète constamment de la possibilité de survivre à ses épargnes.

La solution évidente – acheter une rente – est une option que peu de Canadiens sont prêts à considérer lorsqu'on la leur présente. Leur réticence est attribuable à de nombreuses raisons, dont celle de vouloir maintenir le contrôle de leur capital. Certaines de ces raisons sont très

défendables et toute l'information du monde sur le sujet ne saurait changer l'opinion de la plupart des travailleurs sur le point de prendre leur retraite. Alors que plus de participants à des régimes de capitalisation atteignent l'âge de la retraite, il serait sage pour les compagnies d'assurance de créer de nouveaux types de rente qui pallient les lacunes perçues – bien que cela soit plus facile à dire qu'à faire.

Une solution moins évidente mais plus prometteuse serait peut-être de permettre de reporter à 75 ans la date de début du versement des prestations du RPCC/RRQ et de la SV.

Une solution moins évidente mais plus prometteuse serait peut-être de permettre de reporter à 75 ans la date de début du versement des prestations du RPCC/RRQ et de la SV (les retraités pourraient ainsi recevoir le double de leur rente annuelle environ). Le retraité qui choisit cette option utiliserait ses économies accumulées dans des instruments individuels et des régimes de capitalisation comme source de revenu entre l'âge de sa retraite et 75 ans. Si le versement des prestations des régimes d'État est repoussé, le problème associé au bon montant d'épargnes personnelles à dépenser est concentré sur une période plus courte, éliminant ainsi une bonne partie du risque de longévité.

COUP D'ŒIL RÉTROSPECTIF SUR CE QUE NOUS AVONS DIT EN 2004

Nous terminerons le présent numéro de *Vision* par un résumé des tendances que nous avons constatées il y a cinq ans, ainsi qu'une description de ce qui s'est réellement passé.

Ce que nous avons dit en 2004	Ce qui s'est passé
En 2004, le faible taux de participation aux régimes de retraite d'employeurs était le plus important problème.	Ce problème demeure majeur. En plus d'améliorer le système de régimes de retraite d'employeurs, un régime de capitalisation supplémentaire géré par le gouvernement pourrait devenir réalité dans un proche avenir.
La comptabilisation passait à la méthode calquée sur le marché , ce qui signifiait une constatation immédiate des gains et des pertes. Nous avons affirmé que cette méthode éloignerait les employeurs des régimes PD, pour les amener vers les régimes CD.	La transition à la méthode calquée sur le marché n'a pas encore eu lieu, mais pourrait survenir en partie en 2011 lorsque les normes comptables IFRS entreront en vigueur au Canada. Une certaine migration vers les régimes de retraite CD a néanmoins été observée depuis 2004.
Nous pensions que la conception des régimes deviendrait plus souple , c'est-à-dire que les entreprises proposeraient les deux types de régimes, PD et CD.	Toute apparence de souplesse est en fait attribuable à des régimes de retraite PD fermés ou maintenus en vigueur en vertu d'une clause « grand-père » qui coexistent en parallèle avec de nouveaux régimes de retraite CD offerts par la même entreprise. À moins d'un revirement spectaculaire (voir « innovation » ci-dessous), ces régimes PD fermés disparaîtront éventuellement, ne laissant que les régimes de retraite CD.
Nous avons noté que les lois sur les régimes de retraite étouffaient l'innovation nécessaire à l'élaboration de nouveaux types de régimes , c'est-à-dire des régimes hybrides avec des volets PD et CD.	Les comités d'experts chargés d'étudier la réforme des régimes de retraite en Nouvelle-Écosse, Ontario, Alberta et C.-B. ont tous reconnu que des changements innovateurs sont nécessaires pour que le système de régimes d'employeurs réussisse. Le défi sera d'encourager les promoteurs de régimes de retraite CD à adopter des régimes hybrides.
Nous avons dit que les régimes de retraite PD du secteur public migreraient vers des régimes CD seulement si une pression exercée par le public pour des changements devenait trop intense.	Au Canada, notre système de régimes de retraite à deux paliers (avec le secteur privé étant le palier « pauvre ») est un problème grandissant, mais nous n'anticipons pas que les régimes de retraite PD du secteur public migreront de sitôt vers des régimes CD.
La magie du chiffre 65 s'estompe . La retraite obligatoire sera abolie et l'âge de début du versement des rentes d'État intégrales sera éventuellement augmenté.	La retraite obligatoire a effectivement été abolie et, en raison de l'espérance de vie accrue, l'augmentation de l'âge ouvrant droit aux rentes d'État intégrales fait l'objet de plus de discussions. On ne s'attend toutefois à aucun changement dans les années à venir.
L'économie financière – c'est-à-dire garantir les régimes de retraite avec des obligations au lieu d'actions – faisait de plus en plus d'adeptes.	L'application des principes d'économie financière aux régimes de retraite n'est jamais devenue une tendance, en partie parce que les taux d'intérêt ont trop baissé et parce que l'incidence apparente sur les coûts était trop grande. Nous observons par contre que de plus en plus de caisses de retraite diminuent la pondération en actions.
Nous avons constaté que les aînés de la génération de l'après-guerre étaient âgés de 58 ans et que les employeurs voudraient éliminer les incitations financières à la retraite anticipée pour décourager les employés de prendre leur retraite en masse.	Ce sont principalement des employeurs du secteur public qui ont cherché à garder leurs travailleurs plus âgés; ils y sont parvenus en ajoutant la retraite progressive, et non en enlevant les droits à une rente. Dans le secteur privé, le côté financier a pris le dessus sur le côté démographique. Peu d'entreprises tentent de décourager les employés plus âgés de prendre leur retraite, même si les aînés de la génération de l'après-guerre sont maintenant âgés de 63 ans.
La bombe à retardement des régimes CD : lorsque les participants aux régimes CD commenceront à prendre leur retraite en grand nombre, les répercussions pourraient être grandes.	Cette bombe pourrait ne jamais éclater, mais simplement faire des vagues de temps en temps. En raison de l'effondrement des marchés en 2008-2009, certains employés participant à des régimes de capitalisation ont effectivement dû reporter leur retraite. Peu considèrent toutefois ce report comme étant une crise.

CONCLUSION

Le système de retraite du Canada est beaucoup plus solide que nous le croyons. Nous pouvons encore l'améliorer en encourageant les régimes de retraite d'employeurs, ce qui nécessiterait par contre une réglementation qui soit plus favorable aux employeurs que celle à laquelle on peut bientôt s'attendre. Les régimes hybrides pourraient toutefois devenir la solution.

Nous pouvons également renforcer le système en instaurant des régimes d'épargne-retraite supplémentaires à l'échelle provinciale ou nationale. Cependant, ces régimes devraient être offerts sur une base facultative, être peu coûteux et faire l'objet d'une gouvernance à toute épreuve.

La réalité est qu'un nombre croissant de Canadiens toucheront un revenu de retraite issu des régimes de capitalisation plutôt que des régimes de retraite PD. Le risque de longévité (pour le retraité) deviendra ainsi un plus gros problème. L'État peut minimiser ce risque en permettant de reporter le versement des prestations de SV et de RPC/RRQ après 65 ans.

AUTRES PUBLICATIONS DE MORNEAU SOBECO



PUBLICATION	DESCRIPTION	FRÉQUENCE
<i>Enquête de 60 secondes*</i>	Courte enquête (4 questions) portant sur un sujet d'actualité lié aux régimes de retraite ou d'assurance collective; les résultats sont envoyés une semaine plus tard	Mensuelle
<i>Nouvelles et opinions*</i>	Description des nouveautés dans le domaine des régimes de retraite et d'assurance collective	Mensuelle
<i>30 000 pieds*</i>	Document complémentaire au communiqué <i>Nouvelles et opinions</i> ; résume les nouveautés susceptibles d'avoir des répercussions à long terme	Trimestrielle
<i>Vision</i>	Analyse en profondeur sur les principales questions touchant les régimes de retraite et d'assurance collective et ayant une importance à long terme	2 à 4 fois par année
<i>Univers*</i>	Étude du rendement des placements de fonds communs	Trimestrielle
Enquête sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation	Enquête réalisée auprès de 100 sociétés ouvertes canadiennes	Annuelle
Statistiques*	Recueil de statistiques sur les régimes de retraite et d'assurance collective	Annuelle
Morneau Sobeco Handbook	Manuel de référence sur les régimes de retraite et d'assurance collective, publié par CCH (disponible en anglais seulement)	
Tableaux récapitulatifs des lois sur les régimes de retraite	Résumé détaillé, disponible en format électronique, des différences entre les lois sur les régimes de retraite selon les compétences juridiques (publié par CCH)	

* Un lien vers le site Web de Morneau Sobeco est envoyé par courriel aux abonnés. Les autres publications sont offertes en format papier.

VISION

À PROPOS DE MORNEAU SOBECO

Le Fonds de revenu Morneau Sobeco est la plus importante société de services-conseils et d'impartition en ressources humaines détenue par des intérêts canadiens. Par l'entremise de Morneau Sobeco et Shepell·fgi, ses deux entités d'affaires, la société offre des solutions permettant aux employeurs de mieux gérer la sécurité financière, la santé et la productivité de leurs employés. Comptant plus de 2 300 employés répartis dans des bureaux en Amérique du Nord, le Fonds de revenu Morneau Sobeco offre ses services à des entreprises au Canada, aux États-Unis et partout dans le monde.

CALGARY

940 6th Avenue SW
Suite 1121
Calgary AB T2P 3T1

Tél.: 403.246.5228
Télé.: 403.246.5257

FREDERICTON

77 Westmorland Street
Suite 300, Frederick Square
Fredericton NB E3B 6Z3

Tél.: 506.458.9081
Télé.: 506.458.9548

HALIFAX

5151 George Street
Suite 1700
Halifax NS B3J 1M5

Tél.: 902.429.8013
Télé.: 902.420.1932

KITCHENER

Duke Tower, Suite 301
30 Duke Street W.
Kitchener ON N2H 3W5

Tél.: 519.568.6935
Télé.: 519.568.7002

LONDON

255 Queens Avenue
Suite 700
London ON N6A 5R8

Tél.: 519.438.0193
Télé.: 519.438.0196

MONTRÉAL

Tour de la Bourse – Place Victoria
800, rue du Square-Victoria
Bureau 4 000, C.P. 211
Montréal QC H4Z 0A4

Tél.: 514.878.9090
Télé.: 514.875.2673

OTTAWA

99 Metcalfe Street
Suite 1203
Ottawa ON K1P 6L7

Tél.: 613.238.4272
Télé.: 613.238.3714

PITTSBURGH

Seven Parkway Center
875 Greentree Road, Suite 500
Pittsburgh PA 15220

Tél.: 412.919.4800
Télé.: 412.922.6619

QUÉBEC

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 100
Québec QC G1R 5N5

Tél.: 418.529.4536
Télé.: 418.529.6447

ST. JOHN'S

16 Forest Road
Suite 303
St. John's NL A1C 2B9

Tél.: 709.753.4500
Télé.: 709.753.3207

TORONTO

895 Don Mills Road, Suite 700
One Morneau Sobeco Centre
Toronto ON M3C 1W3

Tél.: 416.445.2700
Télé.: 416.445.7989

VANCOUVER

2925 Virtual Way
Suite 310
Vancouver BC V5M 4X5

Tél.: 604.642.5200
Télé.: 604.632.9930

SITE WEB : www.morneausobeco.com
COURRIEL : info@morneausobeco.com